

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

(повне найменування вищого навчального закладу)

Факультет психології та соціальної роботи

(повне найменування інституту/факультету)

Кафедра клінічної психології

(повна назва кафедри)

Дипломна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

на тему: «Аналіз психологічних особливостей впливу керівника на підлеглих»

« Analysis of influence of labour collective on behavior of individual »

Виконал: студент денної форми навчання

спеціальності 053 Психологія

Натров Максим Вадимович

Керівник канд.істор.наук, доцент Піщевська Е.В.

Рецензент канд.педагог.наук Ласунова С.В.

Рекомендовано до захисту:

Протокол засідання кафедри

№ від __. __. 2018 р.

і.о. Завідувач кафедри

(підпис) Піщевська Е.В.

Захищено на засіданні ЕК № ____

протокол № __ від __. __. 2018 р.

Оцінка _____ / _____ / _____

(за національною шкалою/шкалою ECTS/ бали)

Голова ЕК

(підпис) Якупов В. А.

Одеса -2018

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ КЕРІВНИКА НА ПІДЛЕГЛИХ	
1.1 Аналіз визначень поняття психологічного впливу	10
1.2 Методи психологічного впливу	16
1.3 Види психологічного впливу в спілкуванні	18
1.4 Теоретичне обґрунтування наявності психологічних особливостей впливу керівника на підлеглих	
1.4.1 Психологія впливу керівника на підлеглих як вияв його влади і авторитету в організації	19
1.4.2 Міжособистісні відносини в групі. Система взаємовідносин в групі	30
1.4.3 Роль керівника в становленні міжособистісних відносин в колективі	38
Висновки до 1 розділу	42
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ КЕРІВНИКА НА ПІДЛЕГЛИХ	
2.1 Програма дослідження	45
2.1.1 Тестування за тестом Айзенка	45
2.1.2 Тестування за психометричним тестом	48
2.1.3 Тестування за тестом на тривожність	51
2.2 Результати дослідження	

2.2.1 Результати дослідження за тестом Айзенка	54
2.2.2 Результати дослідження за методикою «Психогеометричний тест»	58
2.2.3 Результати дослідження за тестом на тривожність	66
Висновки до 2 розділу	72
ВИСНОВОК	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	76

ВСТУП

Праця керівника включає в себе два основних аспекти - пов'язаний із забезпеченням технологічного аспекту і пов'язаний з організацією міжособистісних взаємодій, що саме по собі і забезпечує стан психологічного клімату трудового колективу.

Сутність особистості керівника у процесі впливу на підлеглих, управління організацією найповніше розкривається через його ставлення до співробітників і персоналу, що особливо помітно під час аналізу безпосередньої їх участі у спільних діях. Психологія впливу однієї людини на іншу (керівника на підлеглих, співробітників, колег по роботі) виявляється у змінах, що відбуваються в результаті впливу на індивідів. Люди вільні у своєму виборі “впливів”, проте, перебуваючи у соціальному середовищі, стаючи складовою організованої діяльності, не спроможні уникнути комфортного або дискомфортного впливу оточення. Іноді вони не завжди намагаються уникнути впливу, зважаючи на авторитетність керівника, його мудрість, вміння турбуватися про співробітників. Отже, управлінець і працівник є учасниками соціального і психологічного обміну як результату взаємного впливу. Своєрідність управлінської діяльності робить керівника і підлеглою джерелом і агентом впливу. Наприклад, керівник, намагаючись змінити поведінку, почуття або думки іншої людини, стає стимулом, агентом впливу. Ним може стати і його співробітник, якщо виявить ініціативу у розв'язанні певного завдання. Значущим психологічним чинником є підтримка керівником ініціативи підлеглих, що сприятиме їх самореалізації, вияву здібностей там, де необхідно. Тобто вплив керівника має бути позитивно спрямований, сприяти розвитку позитивної мотивації до праці.

Феномени психологічної взаємодії керівника та підлеглих є одними з визначальних у їх повсякденній професійній діяльності. Успішна міжособистісна взаємодія керівника та підлеглих відбувається за наявності психологічного впливу – сутнісної характеристики їх буття, адже діяльність

фахівців персоніфікованої системи «людина-людина» (до якої і належать керівники) пов'язана з регуляцією поведінки інших людей (їх підлеглих).

Психологічний вплив, який організується та здійснюється відповідними фахівцями (керівниками, які пройшли спеціальну професійну підготовку, та керівниками за відсутністю спеціальної професійної підготовки) та у відповідному професійному середовищі визначається нами як професійний. При цьому він розглядається не лише як неодмінний атрибут професійної здатності цих фахівців, але й як основний професійний інструментарій цієї регуляції. Саме в процесі його організації та здійснення перед керівниками виникає ще досить багато актуальних питань.

Про необхідність дослідження цієї проблеми свідчить також і те, що навіть добре узагальнені відомості про психологію підлеглих, знання психологічних закономірностей, які визначають їх поведінку в групі, складають важливу, але лише половину того, чого чекає від психологічної науки суспільна практика. Друга половина стосується того, що робити з цими знаннями, яким чином їх використовувати керівнику, як впливати на особистість підлеглого, щоб залишати за нею право і можливість бути суб'єктом власного життя.

Результати аналізу публікацій та інформації, щодо організації та здійснення керівниками професійного психологічного впливу на підлеглих, а також особистого досвіду цієї роботи в комерційних структурах, громадських організаціях та Верховній Раді України дають змогу зробити висновок про:

- недостатній рівень теоретичної підготовки в галузі психології, педагогіки, соціології тощо;
- наявні серйозні труднощі в теорії та практиці організації та здійснення психологічного впливу на підлеглих;
- недооцінку значення організації та здійснення психологічного впливу на підлеглих, роботу «по-старому», тобто, «беручи все на себе»;

- спрощене уявлення про саму проблему організації та здійснення психологічного впливу на підлеглих;
- поверхове розуміння сутності організації психологічного впливу на підлеглих з метою підвищення ефективності морально-психологічного забезпечення діяльності;
- недоліки планування психологічного впливу – безсистемність, епізодичність заходів, що плануються; недостатня їх спрямованість; відсутність таких елементів організації психологічного впливу, як визначення та уточнення її суб'єктів і об'єктів, аналіз результатів, корегування, впровадження досвіду організації та здійснення психологічного впливу передовими вітчизняними та закордонними керівниками тощо;

До тогож багатьох керівників підприємств турбує питання: як знайти “золоту середину” для отримання ефективного єднання колективу, необхідного при досягненні певної мети. Багатогранність людських характерів не дає змоги запропонувати універсальний рецепт. Люди не завжди поведуть себе однаково навіть в однакових ситуаціях. Вони своєю поведінкою демонструють цілу гаму відносин і відчуттів, які можуть переходити від одних крайнощів до інших. У системі управління будь-якої організації на важелі досягнення мети завжди ставляться взаємовідносини керівника та співробітників і співробітників між собою.

За допомогою методів реверсивного психоаналізу у колективах багатьох підприємств України виявлено характерні риси керівників та співробітників. За основу обрано таку категорію існування людської особистості, як розум, що є основним при формуванні будь-яких комунікативних звернень у системі управління підприємством та їх сприйнятті. Такі категорії як сумління, відчуття, дія, ризик та інші - не враховані навмисне, оскільки вони є результативними від розуму.

Як видно із цього рисунка, ідеальними підлеглими можуть стати лише особи, які у більшості обставин за психологічним станом перебувають у

лівому нижньому куті; ідеальні керівники — особи, які відповідають характеристикам у правому нижньому куті. Інші коливання маятника є відхиленнями, які сприймаються як нейтральні та негативні.

Запропоновані характеристики комунікацій покликані максимально наблизити взаємовідносини керівників та співробітників до ідеалу з психологічного погляду.

Поza вирішення залишається проблема психологічних особливостей впливу керівника на співробітників, які за віком старші або набагато старші за нього. Раніше керівник, як правило, був старшим за своїх співробітників. В теперішній час все частіше молодий керівник управляє більш зрілими людьми і не знає, як йому з цим справитися.

Вивченню феномена впливу в регуляції поведінки та діяльності присвячені праці В. І. Барка, О. Є. Гуменюк, Є. Л. Доценка, Л. М. Карамушки, Г. О. Ковальова, В. М. Кулікова, С. Д. Максименка, В. М. М'ясищева, Л. Е. Орбан-Лембрик, Б. Д. Паригіна, А. В. Петровського, О. Д. Сафіна, В. О. Татенка, О. В. Тімченка та ін.

Незважаючи на всю гостроту та актуальність і, в цілому, значні традиції розробки в психології, проблему психологічного впливу, проте, не можна зарахувати до добре розроблених. Аналіз як вітчизняної, так і зарубіжної літератури досить виразно вказує на те, що до сьогодні існує розрив між багатством фактологічного й емпіричного матеріалу та його осмисленням на рівні фундаментального теоретико-методологічного узагальнення.

Саме тому серед широкого спектра питань, які також потребують свого вирішення та які й досі залишаються не розробленими, є ті, що стосуються обґрунтування детермінант професійного психологічного впливу керівників на підлеглих, визначення вимог до психологічної компетентності керівника як суб'єкта цього впливу, виявлення технологічних засад його реалізації. Їх ефективне розв'язання передбачає обґрунтування психологічною наукою концепції професійного психологічного впливу керівників на

співробітників, спроможних організувати цей процес відповідно до сучасних завдань та вимог.

Мета роботи полягає в дослідженні психологічних особливостей впливу, який організується та здійснюється відповідним фахівцем (керівником комерційної структури) та у відповідному професійному середовищі, для чого слід вирішити такі завдання:

1. Проаналізувати літературу з теми дослідження.
2. Провести емпіричне дослідження на основі тесту Айзенка, психометричного тесту та методики Ч. Д. Спілберга - Ю. Л. Ханіна.
3. Узагальнити зроблені висновки.

Об'єкт дослідження – психологічні аспекти професійної діяльності керівника комерційної структури.

Предмет дослідження – психологічний вплив керівника комерційної структури на співробітників.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що керівника як суб'єкта професійного психологічного впливу характеризує висока психологічна компетентність.

Робота складається з двох розділів, загальний обсяг роботи складає 81 аркуш текстового, табличного матеріалу та малюнків. В роботі налічується десять малюнків та дві таблиці. В роботі використано 59 джерел літератури. До роботи додано чотири додатка (А, Б, В, Г).

Робота апробована на 74-й звітній студентській науковій конференції.

ВИСНОВОК

Мета даної роботи полягала у розкритті змісту психологічних особливостей впливу, який організується та здійснюється відповідним фахівцем (керівником комерційної структури) та у відповідному професійному середовищі

Були реалізовані наступні завдання:

1. З'ясували ступінь наукової розробки проблеми та виявили характерні риси всього комплексу джерел з теми дослідження.
2. Визначили поняття «Вплив», «Психологічний вплив», теоретично обґрунтували та емпірично дослідили основні концепції даної проблеми.
3. Розкрили особливості змісту, форм і методів психологічного впливу керівника комерційної структури на співробітників.
4. Розкрили зміст психологічних особливостей впливу керівника на співробітників.
5. Організували експериментальне дослідження та провели аналіз результатів.

Отже, необхідно відзначити, що сучасні дослідження психологічних особливостей впливу керівника на співробітників направлені на відокремлення впливу, пов'язаного з конкретною зовнішньою ситуацією, і психологічного впливу, що є стабільною властивістю внутрішніх соціальних взаємовідносин у комерційній структурі, а також на розробку методів аналізу психологічних особливостей впливу на співробітника, як результату взаємодії особистості і її оточення.

Вплив - це цілеспрямоване перенесення руху й інформації від одного учасника події до іншого. Передача руху може здійснюватися безпосередньо у вигляді імпульсу або опосередковано – у вигляді комплексу сигналів, що несуть повідомлення про що – небудь і орієнтують сприймаючу систему щодо сенсу й значення цих сигналів.

Психологічний вплив – нам представляється доцільним вважати вплив психологічним, коли він має зовнішнє стосовно адресата (реципієнта) походження й, будучи відображеним і усвідомленим ним, приводить до зміни психологічних регуляторів конкретної активності людини. Роботою доводиться, що психологічний вплив може розглядатися в наступних аспектах:

по - перше, як процес, що приводить до зміни психологічного базису конкретної активності;

по - друге, як результат зміни психологічного базису конкретної активності суб'єкта. При цьому мова може йти про зміну психологічних регуляторів як в зовні орієнтованій, так і внутрішньо орієнтованій активності суб'єкта. Результатом такого впливу може бути зміна ступеня виразності, спрямованості, значимості для суб'єкта різних проявів активності.

Таким чином, можна виділити наступні істотні ознаки психологічного впливу:

- 1) цілеспрямований характер психологічного впливу;
- 2) свідомість психологічного впливу як спрямованість на досягнення планованого результату;
- 3) спрямованість психологічного впливу на зміну психологічних регуляторів конкретної активності іншої людини;
- 4) інформаційний характер психологічного впливу;
- 5) вплив на психічний стан, думки, почуття й дії іншої людини за допомогою винятково психологічних засобів (як вербальних так і невербальних);
- 6) технологічність психологічного впливу;
- 7) наявність певних вольових зусиль суб'єкта в процесі реалізації психологічного впливу.

Дослідження психологічних особливостей впливу керівника на підлеглих проводилось за допомогою трьох методик.

1. Методики дослідження темпераменту за Айзенком. За допомогою цієї методики досліджується рівень однорідності і характер темпераменту співробітників комерційної структури
2. Методики психометричного тесту, за допомогою якої співробітники комерційної структури визначалися як особистості та визначався їх особистий погляд на особистість керівника.
3. Шкали реактивної та особистісної тривожності Спілбергера-Ханіна, яка застосовується для визначення рівня особистісної і ситуативної тривожності, пов'язаної з контактами на особистому рівні з керівником комерційної структури.

Дослідження тематики даної роботи в сучасній психології продовжуються, оскільки вона достатньо актуальна.

Аналіз результатів дослідження показав, що шкала особистісної та реактивної тривожності Ч. Д. Спілбергера — Ю. Л. Ханіна дозволила визначити, що почуття тривоги є реакцією особистості на стресові події, а саме, спілкування з керівником, або ж спілкування з керівником не є стресовою подією. Також можливо планувати використання самооціночних показників даної шкали для висновків щодо ефективності особливостей психологічного впливу керівника на підлеглих.

Також, за результатами дослідження, наша гіпотеза про те, що керівник як суб'єкт професійного психологічного впливу характеризується високою психологічною компетентністю знайшла своє підтвердження.

Фахівцю, керівнику комерційної структури, властиве відчуття відповідальності за свою справу. Тому його майстерність і його інструментарій повинні бути нерозривно пов'язані з постійним бажанням самоудосконалюватися, розширювати свої знання, відточувати уміння і навички, поповнювати запас методів і форм психологічного впливу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абрамов Г. С. Практикум по психологическому консультированию. — Екатеринбург: Наука, 2005. — 324 с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. М., 1980. С. 318.;
3. Андреева, Г. М. Социальная психология: учебник/ Г. М. Андреева –2-е изд., доп. и перераб. – М. : Изд - во МГУ, 1988 – 432 с.
4. Астапов В. М. Функціональний підхід до вивчення стану тривоги // Психологічний журнал. -1992. -№ 5.- С.23 – 28.
5. Балл, Г. А. Анализ психологических воздействий и его педагогическое значение / Г. А. Балл, М. С. Бургин // Вопросы психологии. – 1994. – № 4. – С. 56 – 66.
6. Бехтерев, В. М. Внушение и его роль в общественной жизни / В. М.Бехтерев. – СПб. : Питер, 2001. – 256 с.
7. БурлачукЛ.Ф. Психодіагностика: Підручник для вузів. - СПб.: Питер, 2005. -351с.
8. Василенко, Д. В. Психологическое воздействие как объект научного изучения/ Д. В. Василенко // Сборник научных трудов Северо - Кавказского государственного технического университета. – Серия “Гуманитарные науки”. – № 2 (14). – 2005. [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.ncstu.ru>.
9. Волков И.П. Стиль руководства при решении задач социального развития коллектива предприятия // Социальная психология и социальное планирование. Л., 1973. С. 84.
- 10.Вілюнас В. К. Психологія емоційних явищ. М., 1976.
- 11.Денисов Э.И. Охрана здоровья и безопасность работников: правовые, эти-ческие и организационные проблемы / Безопасность жизнедеятельности. 2006. № 2. С. 8-15.
- 12.Добрович А. Общение: наука и искусство. – М.: АОЗТ «Яуза», 1996. – 253 с.

13. Донцов А.И. Психология коллектива. М., 1984.- с 28;
14. Донцов А. И. О понятии „группа” в социальной психологии // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. - 1997. - № 4. - С. 17;
15. Доценко Е.Л. Манипуляция: психологическое определение понятия. / Психологический журнал. 1993, №4, с. 182—138.
16. Зазыкин, В. Г. Психологическое воздействие в деловом общении / В. Г. Зазыкин. – М: РАГС, 1999. – 87 с.
17. Єлісєєв О. П. Практикум з психології особистості. СПб., 2002.
18. Изард К. Психология эмоций. – СПб.: Питер, 2006. – 464 с.
19. Кабаченко, Т. С. Методы психологического воздействия / Т. С. Кабаченко – М. : Педагогическое общество России, 2000. – 539 с.
20. Кабаченко Т.С. Психология управления: Уч.пос. – М.: Педагогическое общество России, 2003. – 88 с.
21. Кабаченко Т. С. Активизация человеческого фактора: методы психологического воздействия. / Психологический журнал, 1986, 4, с. 11—22.
22. Карданская Н.Л. Принятие управленческого решения: Учеб. пособие для вузов. М., 2008. – 106 с.
23. Кибанов А.Я. Управление персоналом. – М.: Экзамен, 2006. – 352 с.
24. Ковалев Г.А. Три парадигмы в психологии: три стратегии психологического воздействия / Вопросы психологии, 1987, №3. – с. 41-49.
25. Ковалев. Г. А. О системе психологического воздействия (к определению понятия) / Г. А. Ковалев // Психология воздействия (проблемы теории и практики): сб. науч. тр. / под ред. А. А. Бодалева, Г. А. Ковалева. – М: Наука, 1989. – С. 4 – 5.
26. Кошечая И.П., Канке А.А. Профессиональная этика и психология делового общения: Учебное пособие. – М.: Форум, 2010. – 304 с.

27. Кульбовская Н.К., Бедерова А.Б. Психология труда как основа управления безопасным поведением работника / Безопасность в техносфере. 2010. № 1. С. 21-24.
28. Куртиков Н.А. Психология и социология управления. – М.: Книжный мир, 2007. – 268 с.
29. Ковалев, Г. А. Три парадигмы в психологии – три стратегии психологического воздействия / Г. А. Ковалев // Вопросы психологии. – 1987. – № 2. – С.41–49.
30. Комінко С.Б. Кращі методи психодіагностики: навч. посібник / С.Б. Комінко, Г.Б. Кучер. – Тернопіль: Карт-бланш, 2005. – 408 с.
31. Крысько, В. Г. Социальная психология: учебник для вузов [Текст] / В. Г. Крысько. – [2 - е изд.]. – СПб. : Питер, 2006. – 432 с.
32. Куликов, В. Н. Прикладное исследование социально - психологического воздействия // Прикладные проблемы социальной психологии / В. Н. Куликов. – М. : Наука, 1983. – С. 158 – 172.
33. Купер К. Индивидуальные различия / пер. с англ. – М.: Аспект пресс, 2004. – 527 с. Мещанова Т. Соціально-психологічні дослідження особистості: теоретико-методологічний аспект. – К.: Наукова думка, 2006. – 86 с.
34. Майерс Д. Социальная психология / Пер. с англ. - СПб., 1996., с 14;
35. Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник. -К., 2005., с-87;
36. Мозер К. Психология влияния. – М.: Генезис, 2009. – 560 с.
37. Морозов А.В. Управленческая психология. – М.: Мир, 2008. – 288 с.
38. Московичи С. Век толп: Исторический трактат по психологии масс / Пер. с фр. Т.П. Емельяновой. М.: Изд-во «Центр психологии и психотерапии», 1996. 478 с.
39. Натров М.В. Психологічні особливості впливу керівника на підлеглих. Матеріали до 74-й звітної студентської наукової конференції / Ред.колегія:Л.М.Дунаева,Л.С.Смокова.-Одеса:”ОНУ імені П Мечнікова”,2018.

- 40.Оболонский А.В. Формальные и неформальные группы в аппарате государственного управления // Советское государство и право. 1983. № 5. С. 28-36.;
- 41.Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика: методики и тесты. – Самара: Изд. Дом «Бархан-М», 2005. – 668 с.
- 42.Решетина, С. Ю. Информационно - психологическая безопасность личности (контуры проблемы) / С. Ю. Решетина, Г. Л. Смолян // Проблемы информационно - психологической безопасности. – М. : Институт психологии РАН,1996. – С. 19 – 24.
- 43.Розов В.І. Адаптивні антистресові психотехнології. – К.: Кондор, 2005. – 278 с.
- 44.Сидоренко Е. В. Личностное влияние и противостояние чужому влиянию // Психологические проблемы самореализации личности. – СПб. : СПбГУ, 1999. – С. 123 – 142.
- 45.Сидоренко Е. В. // Психологические проблемы самореализации личности. – СПб. : СПбГУ, 1997. – С. 123 – 142.
- 46.Сливка С.С. Дисципліна та професійна правомірна поведінка працівників органів внутрішніх справ. Львів, 1991. С. 23.;
- 47.Столяренко.Л. Д. Основы психологии : учеб. пособие для вузов / Л.Д. Столяренко. – [2 - е изд., перераб. и доп.]. – Ростов н/Д : Феникс, 1996. – 734 с.
- 48.Таранов П.К. Приемы влияния на людей / П. Таранов. – М. : ФАИР - ПРЕСС, 2002. – 608 с.
- 49.Феофанов О. А. Реклама: новые технологии в России / О. А. Феофанов. – СПб. : Питер, 2000. – 384 с.
- 50.Хараш А. У. Межличностный контакт как исходное понятие психологии устной пропаганды // Вопросы психологии. – 1977.– № 4.
- 51.Чалдіні Р. "Психологія впливу". СПб.: "Пітер", 2001,- 620 с.

- 52.Шейнов В. П. Скрытое управление человеком (психология манипулирования) / В. П. Шейнов. – Мн:Харвест, 2004. –816 с.
- 53.Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива. М., 1978, с. 32;
- 54.Психологічний словник. // Заг. ред. А. В. Петровського. М. Г. Ярошевського. М., 1990.
- 55.Психологія і психоаналіз характеру. М., 2000. С. 203 - 204.
- 56.Психологічні тести / під ред. А. Кареліна: в 2 т. – Х: Фоліо, 2006. – Т.1. – 312 с.
- 57.Психология. Словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – [2 - е изд., испр. и доп.]. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.
- 58.Философский энциклопедический словарь – М. : Сов. Энциклопедия, 1983. – 840 с.
- 59.Енциклопедія тестів. М., 1997.- 230 с.